



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Rev. 0
Pág: 1 de 6

ÍNDICE:

1. **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN
MATERIA DE ACOSO.**

PRINCIPIOS

2. **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN
MATERIA DE ACOSO.**

PROTOCOLO

3. **FORMAS DE EXPRESIÓN DEL ACOSO.**

EXPRESIONES

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Rev. 0
Pág: 2 de 6

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, **MARODRI S.L.** reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Toda persona tienen derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

MARODRI S.L. velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios.

Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a plantear una queja que sea formal a través del **Comité de Igualdad** y especialmente a través de su figura de **Asesor Confidencial**.

Los principios básicos en materia de acoso son los siguientes:

- Tolerancia cero a este tipo de conductas.
- Todo el personal tiene la obligación de respetar la dignidad e intimidad, a sí como la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Las denuncias en esta materia tendrán un tratamiento reservado.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Rev. 0
Pág: 3 de 6

2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO.

Nos referiremos a **Persona Protegida** a todas las personas amparadas por este protocolo, todo aquella persona que preste sus servicios para **MARODRI S.L.**

La expresión **Acoso** alcanza toda conducta que, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/(o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

La expresión incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación, si bien éstas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto incluir supuestos no expresamente definidos en la misma:

- Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona protegida con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones sin causa justificada.
- Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a períodos de licencia y actividades de formación
- Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentidos, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación del trabajador por razón de su sexo.
- Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa.

PROCESO DE RESOLUCIÓN ACORDADA EN MATERIA DE ACOSO

Las personas protegidas que consideren que están siendo objeto de acoso deberán intentar la resolución acordada mediante el diálogo con el individuo o grupo de que se trate.

Para iniciar este diálogo, la persona protegida deberá presentar su queja ante el Asesor Confidencial, que le facilitará la información necesaria para continuar con el protocolo y asesoramiento en el proceso.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Rev. 0
Pág: 4 de 6

El Asesor Confidencial informará al Comité de Igualdad del inicio de proceso de resolución acordada en materia de acoso (pero no será necesaria su actuación a lo largo de este proceso) y podrá tener cuantas reuniones considere necesarias con las partes implicadas.

A estas reuniones acudirán quienes el Asesor Confidencial considere necesario y sean requeridos para ello, siempre en un plazo no superior a 14 días naturales desde que se formuló la queja.

Celebradas las reuniones necesarias, el Asesor Confidencial deberá remitir a las partes implicadas un informe de diagnóstico de la situación que contendrá una propuesta de solución, al que deberán contestar en el plazo máximo de 5 días naturales, tanto si están de acuerdo con la resolución acordada como si no lo están, y ***una vez aceptada la resolución acordada será de obligatorio e inmediato cumplimiento.***

Si la persona protegida considera que no queda satisfecha con la propuesta de solución alcanzada, podrá acudir al Proceso de resolución ante el Comité de Igualdad.

PROCESO DE RESOLUCIÓN ANTE EL COMITÉ DE IGUALDAD

Las personas protegidas que soliciten la resolución ante el Comité de Igualdad deberán hacerlo por escrito ante el Asesor Confidencial, bien por no estar de acuerdo con la resolución acordada inicialmente en diálogo mediante el Asesor Confidencial y las partes implicadas, o bien porque solicite directamente la actuación del Comité de igualdad.

En este proceso será igualmente el Asesor Confidencial quien inicie el proceso, pero convocará al Comité de Igualdad al completo que deberá estar en todas las reuniones que se realicen. El plazo de reuniones en este proceso se aumenta a 30 días naturales para que se puedan realizar las reuniones que se consideren necesarias con todas las partes implicadas y los miembros del Comité de Igualdad.

Celebradas las reuniones necesarias, el Comité de Igualdad deberá remitir a las partes implicadas un informe de diagnóstico de la situación que contendrá una solución, ***que será de obligatorio e inmediato cumplimiento.***

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Rev. 0
Pág: 5 de 6

3. FORMAS DE EXPRESIÓN DEL ACOSO.

ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces... de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

VIOLENCIA FÍSICA

- Ofertas sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Rev. 0
Pág: 6 de 6

ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA

Ataques a las actitudes y creencias políticas.
Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

AGRESIONES VERBALES

Gritar o insultar.
Críticas permanentes del trabajo de la persona.
Amenazas verbales.

RUMORES

Hablar mal de la persona a su espalda.
Difusión de rumores.

COMUNICADO AL PERSONAL

Muy Sres. Nuestros:

Les damos este escrito para comunicarles que el Comité de Igualdad ha nombrado como interlocutor en materia de prevención contra el acoso en el trabajo a:

- SUSANA FERRO PEREZ.

Por lo tanto ante cualquier problema que os surja, referente a este tema os podéis poner en contacto con ella, por la misma vía que utilizáis siempre.